

IBE

*kwalfikacje
po europejsku*

Standard opisu kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego

Wojciech Stęchły, dr Gabriela Ziewiec-Skokowska

Warszawa, 6.11.2015 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE 

*kwalfikacje
po europejsku*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rola standardu opisu kwalifikacji (SOK)

- ❑ **Opis kwalifikacji** nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, tzw. kwalifikacji rynkowych, **za pomocą efektów uczenia się**, a dzięki temu:
 - ❑ większa **czytelność** tych kwalifikacji na rynku pracy,
 - ❑ większe **możliwości porównywania** ze sobą kwalifikacji funkcjonujących w zintegrowanym systemie kwalifikacji (ZSK),
 - ❑ zapewnienie wysokiej jakości procesu nadawania kwalifikacji,
 - ❑ możliwość określenia **poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)**,
 - ❑ możliwość uznawania wyników nieformalnego uczenia się oraz przenoszenia i akumulowania osiągnięć.

- ❑ Po wejściu w życie Ustawy o zintegrowanym systemie kwalifikacji, opis kwalifikacji zgodny z SOK to **warunek włączenia kwalifikacji do ZSK i zintegrowanego rejestru kwalifikacji (ZRK)**.

Plan prezentacji

- ❑ Przebieg prac nad „Standardem opisu kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego”
 - ❑ Rola konsultacji społecznych
 - ❑ Rezultaty pilotaży
- ❑ Elementy opisu kwalifikacji
- ❑ Etapy pracy nad opisem kwalifikacji
 - ❑ Od szkicu kompetencji do szczegółowych umiejętności niezbędnych do podejmowania określonych działań – opis efektów uczenia się
 - ❑ Rola IBE w pracach nad opisem kwalifikacji

IBE

*kwalfikacje
po europejsku*



ETAPY PRACY REZULTATY PILOTAŻY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE

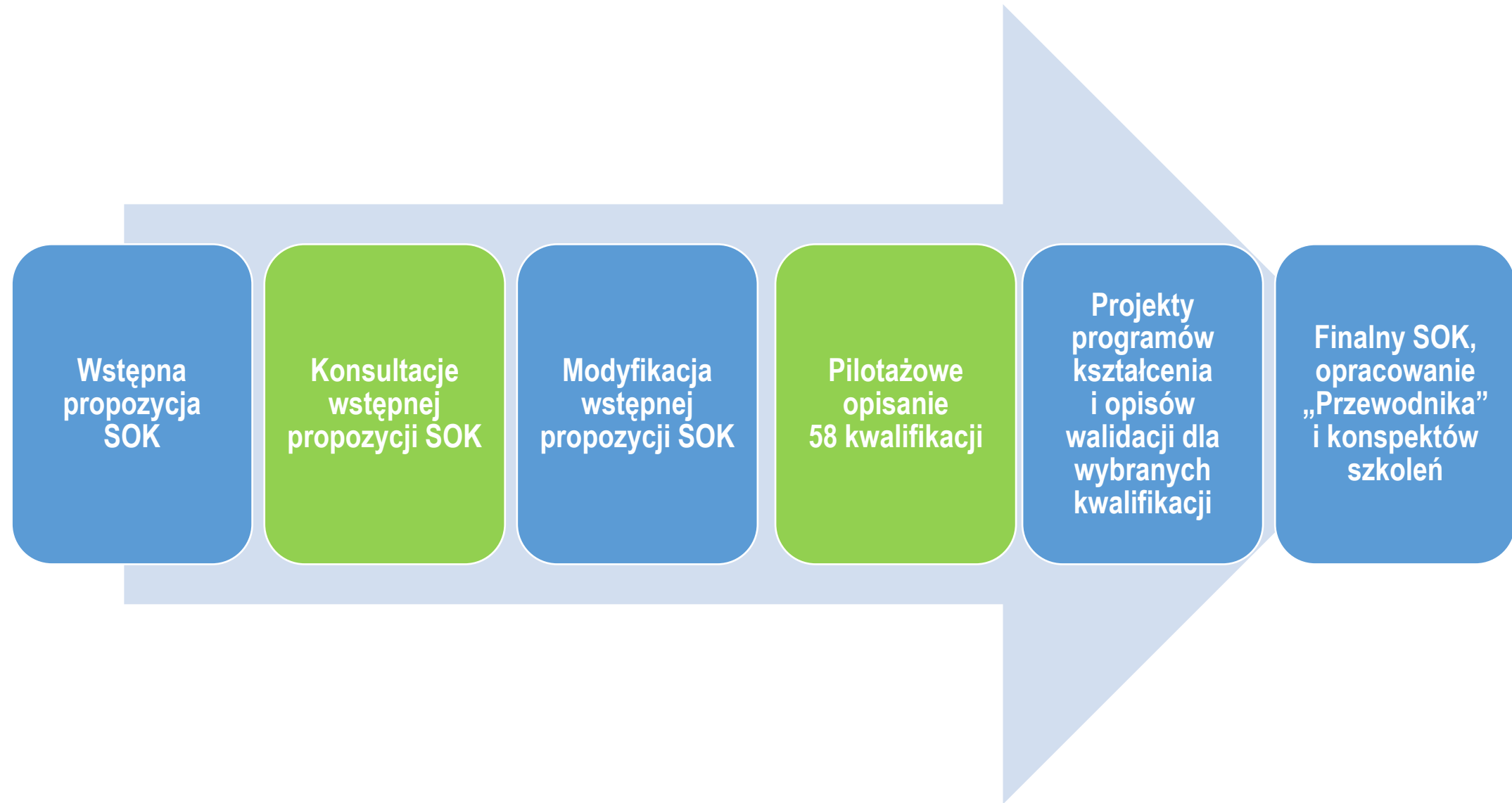


*kwalfikacje
po europejsku*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Przebieg prac nad „Standardem” – 6 etapów



Etap 2: Konsultacje wstępnej propozycji SOK

Cele konsultacji:

- Pozyskanie opinii o przejrzystości i uniwersalnym charakterze proponowanych rozwiązań
- Opracowanie założeń dotyczących kompetencji i sposobu organizacji pracy ekspertów opisujących kwalifikacje
- Oszacowanie nakładu pracy potrzebnego do opisanie kwalifikacji

Sposób realizacji:

- Powołanie 3 konsultacyjnych zespołów branżowych: **IT i elektronika, zarządzanie i administracja, budownictwo**
- Organizacja 15 seminariów, współpraca na platformie mIBE
- Wstępne opisanie 6 kwalifikacji oraz przygotowanie raportów z konsultacji wstępnej propozycji SOK (propozycje uzupełnień i modyfikacji)

**Konsultacje
wstępnej
propozycji
SOK**

III – VI 2014

Etap 2

**Modyfikacja
wstępnej
propozycji
SOK**

VII – IX 2014

Etap 3

Etap 4: Pilotaż, opisanie 58 kwalifikacji

Cele pilotaży:

- Weryfikacja kompletności i przejrzystości wskazówek dotyczących opisywania kwalifikacji zgodnie z SOK
- Weryfikacja założeń dotyczących organizacji pracy i kompetencji członków zespołów opisujących kwalifikacje
- Weryfikacja nakładu pracy potrzebnego do opisanie kwalifikacji
- Wzorcowe opisanie zgodnie z SOK przynajmniej 25 kwalifikacji

Sposób realizacji:

- Organizacja pracy ponad 20 zespołów roboczych (eksperti opisujący kwalifikacje, eksperci wspierający, recenzenci)
- Ponad 60 spotkań roboczych
- Prowadzenie dyskusji na platformie mIBE
- Podsumowanie pilotażu:
 - sprawozdania w formie ankiet od ekspertów opisujących kwalifikacje
 - opracowanie raportu zespołu ekspertów wspierających opisywanie kwalifikacji
 - recenzje merytoryczne i metodyczne kwalifikacji

Pilotaż
opisanie 58
kwalifikacji

X 2014 – II 2015

Etap 4

Projekt SOK
uzupełnienie
wskazówek
o przykłady

III - IV 2015

Etap 5

58 opisów kwalifikacji

☐ 47 propozycji tzw. kwalifikacji rynkowych:

- ☐ turystyka i sport, np. „Planowanie i realizacja animacji czasu wolnego”
- ☐ rynek nieruchomości, np. „Serwisowanie obiektów budowlanych”, „Administrowanie energią w nieruchomościach”, „Pośredniczenie w obrocie nieruchomościami”
- ☐ bibliotekarstwo, np. „Bibliotekarz szkolny”, „Bibliotekarz zbiorów specjalnych”
- ☐ optyka, np. „Wykonywanie i naprawa okularów”
- ☐ motoryzacja, mechanika, np. „Montowanie elementów tuningu optycznego”
- ☐ normalizacja i inne

☐ 11 kwalifikacji ECDL, np. e-Obywatel, e-Nauczyciel

Wśród 58 kwalifikacji propozycje kwalifikacji dla...

- ❑ **pracowników określonych branż** (turystyka, sport, bibliotekarstwo, optyka), stojących na straży jakości oferowanych usług oraz planujących rozwój kariery zawodowej
- ❑ **osób, które przedwcześnie zakończyły naukę** i dzięki nowym kwalifikacjom mogłyby formalnie potwierdzić kompetencje (wiedzę, umiejętności, kompetencje społeczne) nabywane w trakcie wykonywania określonych zadań zawodowych
- ❑ **absolwentów szkół wyższych bez doświadczenia zawodowego**, którzy mogliby potwierdzić specjalistyczne umiejętności niezbędne do realizacji złożonych zadań zawodowych i których kompetencje byłyby bardziej zrozumiałe dla pracodawców

Opis kwalifikacji – perspektywa środowisk branżowych

- ❑ Uzupełnienie oferty systemów oświaty i szkolnictwa wyższego
- ❑ Nowe odczytanie specyfiki i wymagań kompetencyjnych dla „zawodu”
- ❑ Jakość świadczonych usług zgodna z określonym standardem
- ❑ Klarowne wymagania, szerszy dostęp dla zainteresowanych
- ❑ Szybsza i bardziej transparentna rekrutacja na stanowiska pracy
- ❑ Łatwiejsze planowanie rozwoju zawodowego pracowników i lepsze dopasowanie kompetencji pracowników do zmieniających się oczekiwań pracodawców i klientów

IBE

*kwalfikacje
po europejsku*



STANDARD OPISU KWALIFIKACJI - ELEMENTY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



*kwalfikacje
po europejsku*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Elementy SOK

- Nazwa kwalifikacji
- Nazwa dokumentu wydawanego osobie, która uzyskała kwalifikację
- Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji określony dla kwalifikacji
- Odniesienie do sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)
- Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji
- Krótka charakterystyka kwalifikacji
- Grupy adresatów
- Zapotrzebowanie na kwalifikację
- Perspektywy zatrudnienia i dalszego uczenia się
- Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji (o ile dotyczy)

Elementy SOK

- Warunki uzyskania kwalifikacji
- Wymagane kwalifikacje poprzedzające
- Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze
- Ogólna charakterystyka efektów uczenia się**
- Lista zestawów efektów uczenia się**
- Komentarze do zestawów efektów uczenia się
- Efekty uczenia się wchodzące w skład poszczególnych zestawów**
- Wymagania dotyczące walidacji, w tym poszczególnych efektów uczenia się
- Okres ważności kwalifikacji i warunki jej odnowienia

Najważniejsze są efekty uczenia się

- ❑ **Efekty uczenia się** – wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się.
- ❑ **Wiedza** – zbiór opisów faktów, zasad, teorii i praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
- ❑ **Umiejętności** – zdolność wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
- ❑ **Kompetencje społeczne** – zdolność autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym oraz kształtowania własnego rozwoju, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.

IBE

*kwalfikacje
po europejsku*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



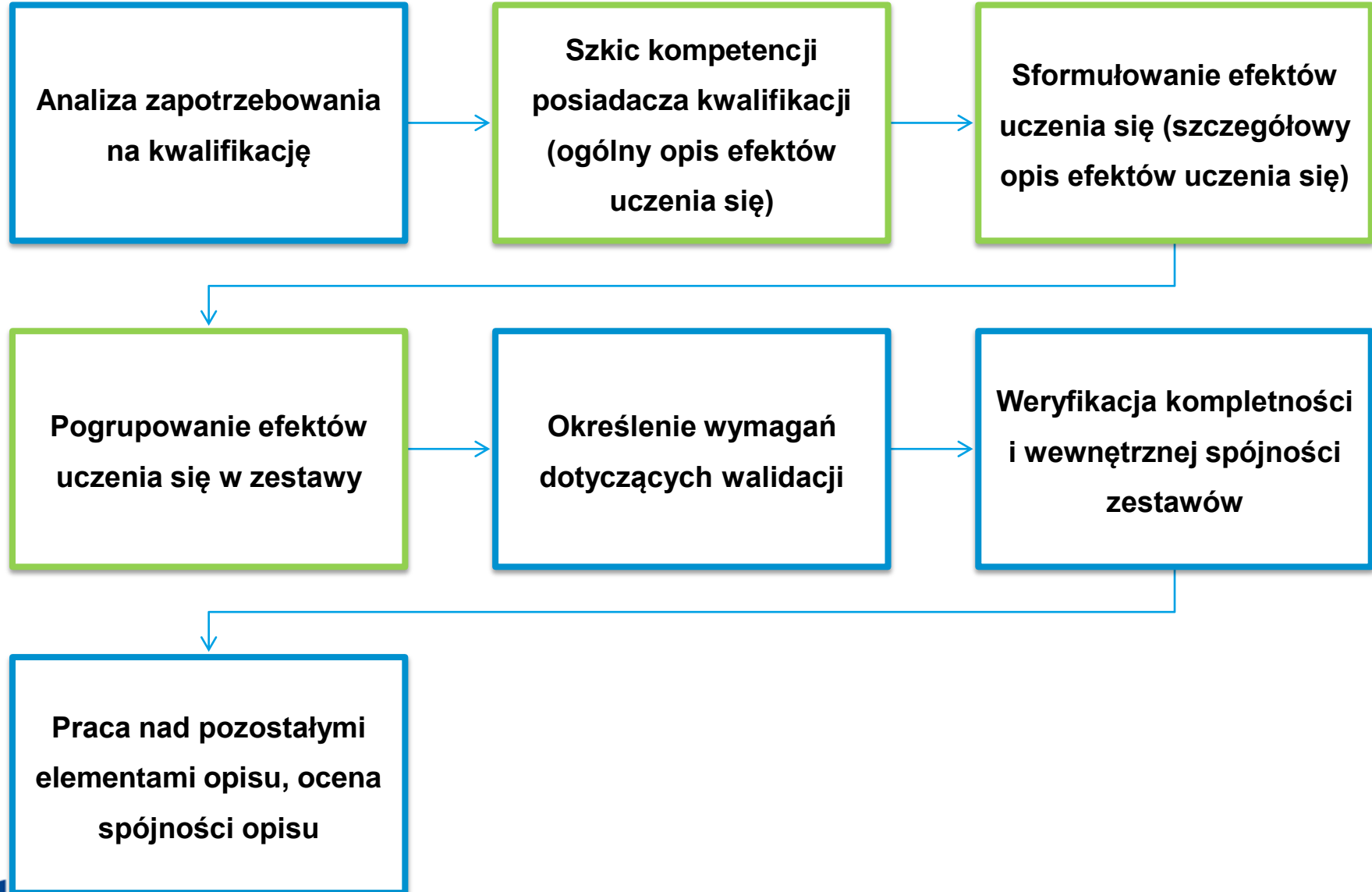
*kwalfikacje
po europejsku*

OPIS KWALIFIKACJI - KROK PO KROKU

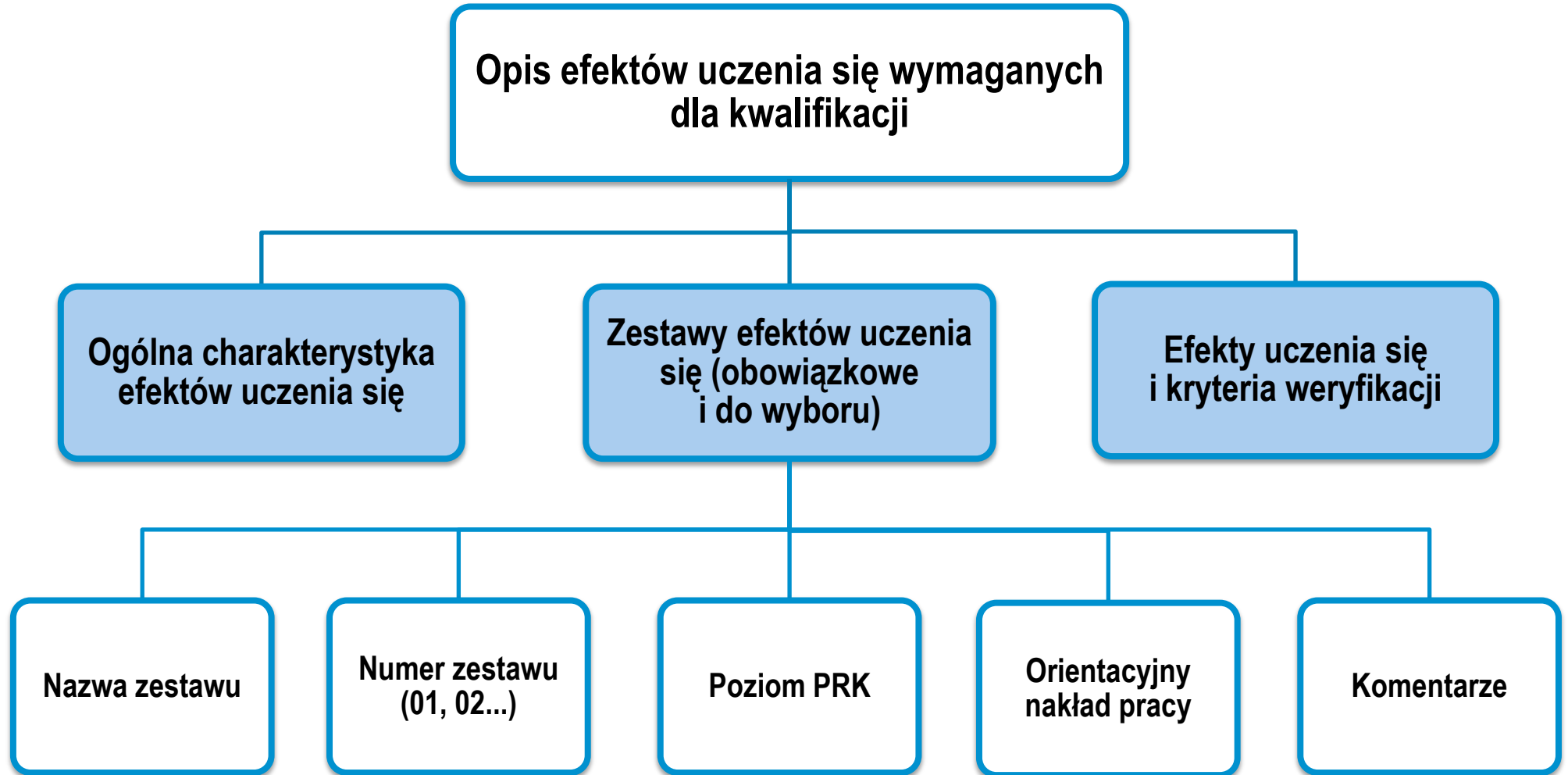
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kluczowe etapy pracy nad opisem kwalifikacji



Opis efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji



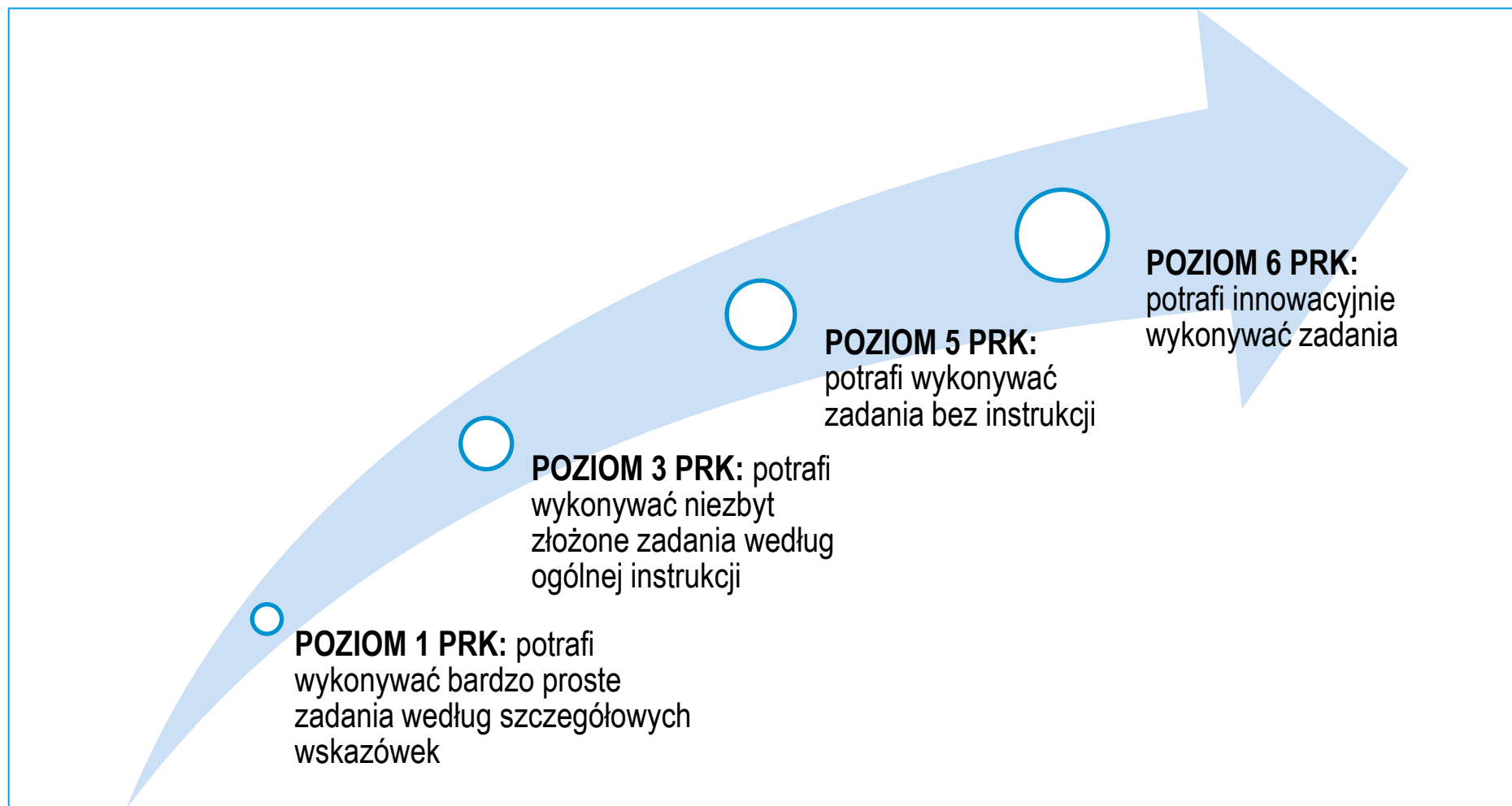
Ogólna charakterystyka efektów uczenia się

- ❑ Zwięzły, ogólny opis wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych ujęty poprzez charakterystykę działań, które jest gotowa podejmować osoba posiadająca daną kwalifikację.
- ❑ **Ogólna charakterystyka efektów uczenia się powinna wskazywać na poziom PRK właściwy dla kwalifikacji**, w szczególności odpowiadać na pytania o przygotowanie posiadacza kwalifikacji do samodzielnego działania, wykonywania działań o różnym poziomie złożoności, podejmowania określonych ról w grupie, stosowania się do istniejących wzorów postępowania, uczenia się, ponoszenia odpowiedzialności za jakość i skutki działań własnych lub kierowanego zespołu.

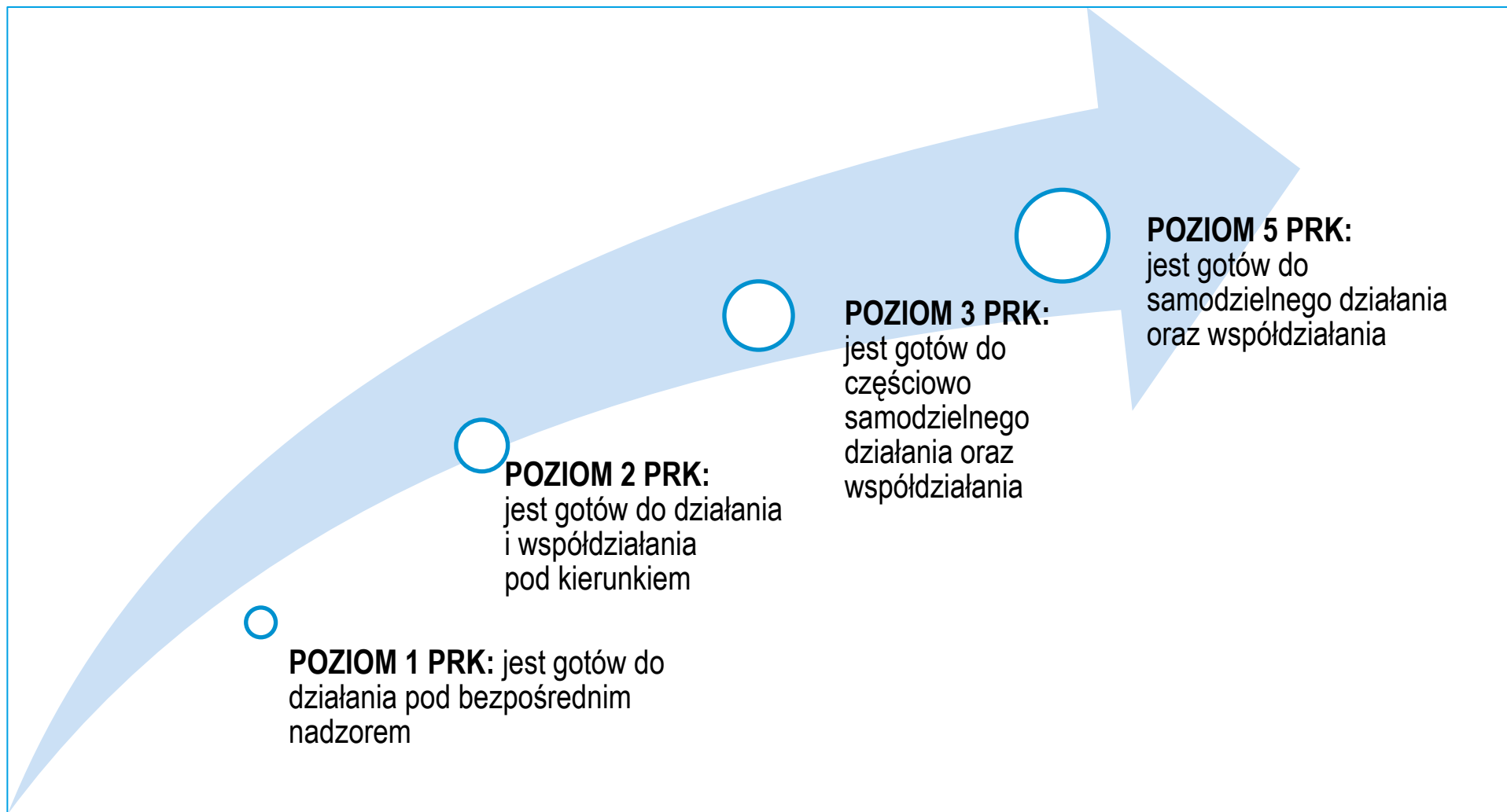
Ogólna charakterystyka efektów uczenia się

- ❑ Czy kwalifikacja potwierdza przygotowanie osoby uczącej się do w pełni samodzielnego podejmowania decyzji, np. w zakresie planu i warunków realizacji zadań własnych lub kierowanego zespołu, doboru rozwiązań organizacyjnych, maszyn, narzędzi i urządzeń?
- ❑ Czy osoba posiadająca kwalifikację może działać bez nadzoru osoby bardziej doświadczonej? Jak szczegółowych wskazówek i instrukcji potrzebuje?
- ❑ Czy kwalifikacja potwierdza gotowość osoby uczącej się do korzystania z istniejących wzorów i instrukcji postępowania, czy do projektowania innowacyjnych metod i narzędzi wykonywania określonych zadań?

Progresja kompetencji – przykład



Progresja kompetencji – przykład



Poziom 2 PRK

Charakterystyki 2 poziomu PRK odzwierciedlają przygotowanie osoby posiadającej kwalifikację tego poziomu do **wykonywania działań zawodowych pod kierunkiem kogoś bardziej doświadczonego**. Osoba posiadająca kwalifikację tego poziomu m.in.:

- ❑ ma wiedzę w zakresie niezbędnym do tego, by zgodnie z ogólnymi instrukcjami i obowiązującymi regulaminami korzystać z przygotowanego stanowiska pracy, w tym z odpowiednich narzędzi, maszyn i urządzeń,
- ❑ wie, gdzie powinna szukać dodatkowych informacji, pozyskuje je, ocenia ich użyteczność w kontekście podejmowanych działań,
- ❑ za pomocą odpowiednich procedur potrafi skontrolować rezultat własnej pracy i ocenić, czy jest on zgodny z oczekiwaniami sprecyzowanymi przez zleceniodawcę.

Ogólna charakterystyka efektów uczenia się (poziom 2)

Posiadacz kwalifikacji myje i przygotowuje nadwozie pojazdu do wykonania konserwacji zgodnie z otrzymanymi wskazówkami, przestrzega zasad doboru środków czyszczących i konserwujących do materiałów, z jakich wykonane są poszczególne elementy nadwozia. Ocenia jakość wykonanej pracy.

Poziom 4 PRK

Charakterystyki 4 poziomu PRK odzwierciedlają przygotowanie posiadaczy kwalifikacji tego poziomu do **samodzielnego wykonywania umiarkowanie złożonych zadań zawodowych w części bez instrukcji oraz kierowania małym zespołem pracowniczym** realizującym takie zadania. Osoba posiadająca kwalifikację tego poziomu m.in.:

- potrafi opracowywać plan wykonania zadań własnych i kierowanego zespołu,
- potrafi kształtować warunki pracy własnej i podległego zespołu z uwzględnieniem nie tylko zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także podstawowych zasad etyki,
- jest gotowa przyjmować odpowiedzialność za powierzone jej zadania oraz kontrolowania i korygowania jakości wykonywania zadań zespołu, w ramach którego pracuje.

Ogólna charakterystyka efektów uczenia się (poziom 4)

Posiadacz kwalifikacji szacuje zapotrzebowanie na produkty spożywcze niezbędne do sporządzania potraw. Samodzielnie kontaktuje się z dostawcami w celu zapewnienia produktów odpowiedniej jakości, odbiera dostawy, określa zasady ich przechowywania. Kształtuje warunki pracy swojej i podległego zespołu. Nadzoruje pracę małego zespołu sporządzającego potrawy, ustala i stosownie do okoliczności koryguje plan sporządzania poszczególnych potraw. Kontroluje przestrzeganie zasad racjonalnej gospodarki żywnością oraz bezpieczeństwa zdrowotnego żywności. Przyjmuje odpowiedzialność za jakość potraw sporządzonych przez zespół.

Poziom 6 PRK

Charakterystyki 6 poziomu PRK odzwierciedlają przygotowanie posiadaczy kwalifikacji tego poziomu do **wykorzystania posiadanej wiedzy do formułowania i rozwiązywania złożonych i nietypowych problemów oraz wykonywania zadań w nie w pełni przewidywalnych warunkach oraz do planowania i organizowania pracy zespołu lub małej organizacji** realizujących takie zadania. Osoba posiadająca kwalifikację tego poziomu m.in.:

- ❑ potrafi uwzględnić w prowadzonej działalności różnorodne złożone uwarunkowania (ekonomiczne, prawne, społeczne i inne) oraz dokonać analizy i oceny prowadzonej działalności w kontekście tych uwarunkowań,
- ❑ jest gotowa odpowiedzialnie pełnić role zawodowe, kultywować i upowszechniać w prowadzonej działalności wzory właściwego postępowania, uczestniczyć w promowaniu kultury jakościowej, kultury współpracy i zasad etyki zawodowej.

Ogólna charakterystyka efektów uczenia się (poziom 6)

Posiadacz kwalifikacji dokonyuje krytycznej analizy i syntezy informacji o lokalnym rynku nieruchomości. Dobiera metody badania i analizy lokalnego rynku nieruchomości. Podejmuje decyzje o stanie prawnym nieruchomości w oparciu o zgromadzone dane, weryfikuje cenę ofertową nieruchomości, uwzględniając jej stan techniczny, lokalizację, miejscowe wskaźniki inwestycyjne, zapisy miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego. Potrafi ocenić możliwość zaistnienia ewentualnych utrudnień w późniejszym okresie użytkowania nieruchomości, rekomenduje odpowiednie środki zaradcze.

Efekty uczenia się wchodzące w skład poszczególnych zestawów

Umiejętności:

zdolność wykonywania zadań i rozwiązywania problemów

Kryteria weryfikacji (sprawdzania):

doprecyzowują zakres umiejętności, określają wiedzę i kompetencje społeczne niezbędne do ich wykonania. Umożliwiają zaplanowanie i przeprowadzenie porównywalnych walidacji

Co potrafi zrobić?

Potrafi, ponieważ...

Efekty uczenia się wchodzące w skład zestawu efektów uczenia się: „Zarządzanie zespołem pracowniczym”

Umiejętności	Kryteria weryfikacji
Planuje pracę zespołu	<ul style="list-style-type: none"> – Ocenia ryzyka osiągnięcia celu głównego i dobiera adekwatne działania – Określa cele krótko- i długoterminowe pracy zespołu – Określa strukturę zespołu i profile kompetencyjne pracowników – Dobiera pracowników do realizacji zdefiniowanych zadań – Precyzuje zakres obowiązków i odpowiedzialności członków zespołu – Wyznacza cele krótko- i długoterminowe dla członków zespołu – Określa zasady współpracy i wymiany informacji w zespole

Efekty uczenia się wchodzące w skład zestawu efektów uczenia się: „Zarządzanie zespołem pracowniczym”

Umiejętności	Kryteria weryfikacji
Monitoruje pracę zespołu	<ul style="list-style-type: none"> – Wyznacza zadania i standard ich realizacji – Monitoruje i omawia przebieg wykonywanych zadań – Uzgadnia z pracownikiem sposoby poprawy efektów działań – Ocenia jakość wykonanych zadań – Przestrzega zasad wymiany informacji w zespole – Prowadzi analizę ryzyka osiągnięcia celów zespołu
Kierunkuje rozwój zawodowy pracowników	<ul style="list-style-type: none"> – Rozpoznaje kompetencje pracownika – Ocenia potrzeby szkoleniowe pracowników – Precyzuje zakres tematyczny szkoleń pracowników – Udziela pracownikowi informacji zwrotnej na temat jakości jego pracy – Dobiera metody motywacji pracownika

Rola Instytutu Badań Edukacyjnych w pracach nad opisem kwalifikacji

- ❑ Organizacja pracy zespołów opisujących kwalifikacje
- ❑ Szkolenie ekspertów branżowych z zakresu metodyki opisu kwalifikacji, także w formie on-line
- ❑ Moderacja pracy zespołów opisujących kwalifikacje
- ❑ Organizacja konsultacji projektów kwalifikacji, m.in. z wykorzystaniem internetowej platformy współpracy mIBE

IBE

*kwalfikacje
po europejsku*

Projekt systemowy „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Instytut Badań Edukacyjnych

Biuro Projektu Krajowych Ram Kwalifikacji

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa

tel.: (22) 241 71 70, e-mail: krkbiuro@ibe.edu.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE

*kwalfikacje
po europejsku*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

